

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК МЕТОД ОПТИМИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ И СТРУКТУРЫ ШТАТОВ СКЛАДСКИХ РАБОТНИКОВ

На XXVI съезде КПСС отмечалось, что сложившаяся демографическая ситуация требует изыскания дополнительных резервов экономии трудовых ресурсов. Проблема эта актуальна и для торговли: в текущей пятилетке прирост численности в отрасли запланирован всего на 1 %.

Особое значение приобретает проблема оптимизации численности и структуры штатов работников торговых предприятий на основе совершенствования нормирования труда.

Разработка научно обоснованных норм времени и выработки для конкретных категорий работников приносит значительный экономический эффект. Так, практическое применение «Рекомендаций о порядке определения структуры и штатов магазинов самообслуживания по торговле продовольственными товарами», по данным 83 областей страны, позволило высвободить 8425 человек.

Нормирование труда работников складов оптовых и розничных торговых предприятий еще не получило должного развития. Это привело к неэффективному использованию трудовых ресурсов, нерациональной структуре штатов и распределению функций, о чем свидетельствует анализ, проведенный по 58 оптовым базам по торговле обувью МТ СССР. На базах, идентичных по условиям и объему работы, численность складских работников значительно колеблется, что ничем не обосновано. Отсутствие нормативов численности привело к отличиям в структуре штатов складских работников. Например, удельный вес складовщиков в общей численности складских работников на обследованных базах колеблется от 13 до 73 %. Комплектовщики на одних базах вообще отсутствуют, на других — составляют до 50 % общей численности складских работников. Сложившаяся практика установления численности работников складов является несовершенной и препятствует рациональному использованию трудовых ресурсов, повышению производительности труда.

В связи с вышесказанным необходимо разработать нормы выработки на 1 складского работника по всем категориям, позволяющие рассчитать оптимальную численность складских работников. В основу разработки норм должны быть положены трудозатраты по каждой операции технологического процесса. Для этого необходимо определить:

- 1) перечень операций технологического процесса на основе рациональной технологии;
- 2) конкретных исполнителей по каждой операции;

Расчет нормы выработки грузчика для складов оптовых баз Обувьторга

Операция технологического процесса	Удельный вес грузов, проходящих операцию в общем грузообороте, %	Номер нормы ЕНВ и В	Трудозатраты на 1 условный поддон, чел.-ч	
			всего	в пересчете на объем работ
Приемка по количеству				
Вскрытие транспортных средств, выгрузка и укладка товаров на поддон, формирование пакетов	100	5	0,0652	0,06520
Снятие контейнеров с товаром и установка их на рампу	15	80	0,0284	0,00420
Выгрузка порожних многооборотных контейнеров или тары-оборудования на рампу и доставка в зону комплектации склада	57	411	0,0814	0,04640
Приемка по качеству				
Снятие грузов с поддонов и вскрытие тары	10	770	0,0614	0,00614
Распаковка и выкладка товаров для проверки по качеству	10	811а	0,0900	0,00900
Упаковка и затаривание проверенной обуви	10	811а	0,0900	0,00900
Укладка товаров на поддон, формирование пакетов	10	770	0,0614	0,00614
Комплектование				
Укладка товаров в ящики и коробки на поддоны, формирование пакетов	43	770	0,0614	0,02640
Перемещение контейнеров на склад экспедиции	57	411	0,0370	0,02110
Укладка порожних поддонов в штабели	10	800	0,1365	0,013650
Отпуск				
Погрузка порожних контейнеров на транспортные средства	15	80	0,0284	0,00420
Доставка товаров в контейнерах и таре-оборудовании на рампу и погрузка на автотранспорт	57	411	0,0814	0,04640
Погрузка товаров на автотранспорт	43	5	0,0652	0,02800
Итого			0,28583	

3) пооперационные трудозатраты в человеко-часах на 1 условный поддон*;

4) объем работы по каждой операции, учитывая удельный вес товаров в различных видах упаковок в общем объеме поступления, удельный вес товаров, подлежащих проверке по качеству на складе, режим работы складов;

5) реальный годовой фонд рабочего времени работника склада.

Общая трудоемкость работ для каждой категории работников находится путем сложения трудоемкости всех операций, предписанных для работников данной категории. Делением реального годового фонда рабочего времени на рассчитанную общую трудоемкость определяем норму выработки на 1 работника в условных поддонах. Умножив на стоимость 1 условного поддона, рассчитываем норму выработки в рублях.

Ниже приводится пример расчета нормы выработки на 1 грузчика для складов оптовых баз Обувьторга при условии механизации погрузочно-разгрузочных и транспортно-складских работ (табл. 1). Перечень операций технологического процесса определен с учетом рекомендаций по рационализации технологических процессов на складах оптовых баз Обувьторга, разработанных Белорусским отделением ВНИИЭТ систем, удельный вес грузов, проходящих операцию, — по результатам обследования. Трудозатраты на 1 условный поддон пересчитаны путем деления нормы времени из ЕНВиВ на 0,193 т (средний вес 1 условного поддона обуви).

Норма выработки грузчика в год равна 8,7 млн. руб.: $(1845 \times 1,35 : 0,28583)$, где 1845 — реальный годовой фонд рабочего времени (в ч), рассчитанный как произведение рабочих дней в году** (225) на продолжительность рабочего дня (8,2); 1,35 — стоимость 1 условного поддона обуви (в тыс. руб)***; 0,28583 — общая трудоемкость всех операций технологического процесса в расчете на 1 условный поддон, выполняемых грузчиком, чел.-ч.

Аналогично рассчитывается норма выработки на кладовщика, комплектовщика и водителя погрузчика.

Применение рассчитанной нормы выработки грузчика на складах оптовых баз Обувьторга Министерства торговли БССР при условиях механизации погрузочно-разгрузочных и транспортно-складских работ позволит сократить численность этой категории работников на 6,5 единицы, что видно из нижеследующих данных:

* Для кладовщиков и комплектовщиков трудозатраты определяются путем фотохронометража, для грузчиков и водителей погрузчиков — в соответствии с Едиными нормами выработки и времени на складские и автотранспортные погрузочно-разгрузочные работы, утвержденные постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам 2 октября 1975 г. (М., 1976.—200 с.).

** Количество рабочих дней в году равно календарным дням в году (365) за минусом 104 выходных, 15 отпусковых, 13 пропусков по уважительной причине (заочное обучение, государственная работа).

*** Письмо Минторга СССР от 30 июня 1980 г. № 088-75.

Оптовые базы Обувьторга	Объем складского товаро-оборота, млн. руб.	Численность грузчиков		
		факт	расчет по норме выработки	отклонение
Брестская	41,5	5	5	—
Витебская	52,6	7,5	6	—1,5
Гродненская	45,6	8	5	—3
Могилевская	45,6	5	5	—
Минская	104,7	14	12	—2
Итого	290,0	39,5	33	—6,5

Приведенный расчет подтверждает, что применение нормирования труда позволяет упорядочить численность и структуру штатов складских работников, повысить производительность труда, эффективнее использовать трудовые ресурсы.

П. С. Мезян (доц. БГИНХ)

БРИГАДНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Около десяти лет назад торговые организации и предприятия Белорусской ССР разработали и внедрили систему управления качеством труда (СУКТ), или бездефектного труда. За эти годы в СУКТ обеспечена увязка с премированием, социалистическим соревнованием, отработаны учет и контроль.

Эта система способствует стимулированию качества труда, усиливает ответственность работников торговли, способствует укреплению трудовой дисциплины. Потери рабочего времени из-за прогулов на предприятиях розничной торговли и общественного питания сократились в 1982 г. на 28,2 %. За достижения в работе 57 тыс. работникам в 1982 г. и 30 тыс. в первом полугодии 1983 г. премия была увеличена.

Вместе с тем опыт свидетельствует, что эффективность СУКТ повышается, если использовать бригадные формы организации и стимулирования труда, которые в последние годы получают все более широкое распространение. Это объясняется не только стремлением найти эффективные средства для достижения наивысших конечных результатов, но в меньшей степени и потребностью воспитания у работников чувства коллективизма, товарищеской взаимопомощи, коммунистического отношения к труду.

Сейчас, когда конечный результат становится основным показателем деятельности предприятий и все в большей мере зависит от слаженности действий коллектива, на первый план выдвигаются коллективные, и в частности бригадные формы организации труда.